Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.10.2023 16:37:35
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
_____М.В. Усынин
«29» мая 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: Бакалавр
Год набора – 2023

Автор-составитель: Львов Л.В.

Челябинск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 7

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 10

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 28

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия. УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. УК-6.2. Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения. УК-6.3. Владеет методами управления собственным временем; технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Знает принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья. УК-9.2. Умеет осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья. УК-9.3. Владеет навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах.
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности. ОПК-1.2 Формулирует профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук. ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач.

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Применяет технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации. ОПК-2.2. Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ в различных подразделениях и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. ОПК-2.3. Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных информационных технологий
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Понимает основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий. ОПК-3.2. Проводит стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды организации в целях повышения качества управленческих решений в области управления персонала. ОПК-3.3. Разрабатывает комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и их документальное сопровождение.

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенций	Этапы формирования компетенций
1	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	*1 Этап – Знать:* УК-3.1. - типологию и факторы формирования команд; - способы социального взаимодействия; *2 Этап – Уметь:* УК-3.2. - действовать в духе сотрудничества; - принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; - проявлять уважение к мнению и культуре других; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; *3 Этап – Владеть:* УК-3.3. - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; - методами оценки своих действий; - методами планирования и управления временем;
2	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	*1 Этап – Знать:* УК-6.1. - основные приемы эффективного управления собственным временем;

		саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	- основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. *2 Этап – Уметь:* УК-6.2. - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения. *3 Этап – Владеть:* УК-6.3. - методами управления собственным временем; - технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; - методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
3	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	*1 Этап – Знать:* УК-9.1. - принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья. *2 Этап – Уметь:* УК-9.2. - осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья. *3 Этап – Владеть:* УК-9.3. - навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах.
4	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	*1 Этап – Знать:* ОПК-1.1 - основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; *2 Этап – Уметь:* ОПК-1.2 - формулировать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук;

			3 Этап – Владеть: ОПК-1.3 - навыками ориентации в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач.
5	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	*1 Этап – Знать:* ОПК-2.1 - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; *2 Этап – Уметь:* ОПК-2.2. - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ в различных подразделениях и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; *3 Этап – Владеть:* ОПК-2.3. - методами сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных информационных технологий.
6	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	*1 Этап – Знать:* ОПК-3.1. - основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий; *2 Этап – Уметь:* ОПК-3.2. - проводить стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды организации в целях повышения качества управленческих решений в области управления персонала; *3 Этап – Владеть:* ОПК-3.3. - навыками разработки комплекса мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и их документальное сопровождение.

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	*1 Этап – Знать:* УК-3.1. - типологию и факторы формирования команд; - способы социального взаимодействия; *2 Этап – Уметь:* УК-3.2. - действовать в духе сотрудничества; - принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; - проявлять уважение к мнению и культуре других; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; *3 Этап – Владеть:* УК-3.3. - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; - методами оценки своих действий; - методами планирования и управления временем;	«ЗАЧТЕНО»: 1) усвоение, точное и полное изложение содержания материала; 2) выполнение заданий с незначительным количеством ошибок; 3) навыки соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций. «НЕ ЗАЧТЕНО»: 1) неточное и неполное изложение содержания материала; 2) выполнение заданий со значительными ошибками, приводящими к их невыполнению; 3) навыки не соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций
2	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	*1 Этап – Знать:* УК-6.1. - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. *2 Этап – Уметь:* УК-6.2. - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообуче-	

			ния. *3 Этап – Владеть:* УК-6.3. - методами управления собственным временем; - технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; - методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.	
3	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	*1 Этап – Знать:* УК-9.1. - принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья. *2 Этап – Уметь:* УК-9.2. - осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья. *3 Этап – Владеть:* УК-9.3. - навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах.	
4	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	*1 Этап – Знать:* ОПК-1.1 - основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; *2 Этап – Уметь:* ОПК-1.2 - формулировать профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук;	

			3 Этап – Владеть: ОПК-1.3 - навыками ориентации в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач.	
5	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	*1 Этап – Знать:* ОПК-2.1 - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; *2 Этап – Уметь:* ОПК-2.2. - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ в различных подразделениях и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; *3 Этап – Владеть:* ОПК-2.3. - методами сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных информационных технологий.	
6	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	*1 Этап – Знать:* ОПК-3.1. - основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий; *2 Этап – Уметь:* ОПК-3.2. - проводить стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды организации в целях повышения качества управленческих решений в области управления персонала; *3 Этап – Владеть:* ОПК-3.3. - навыками разработки комплекса мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и их документальное сопровождение.	

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Дискуссия (устный опрос)

Тема 2. Основные теории и концепции моделирования организационного поведения

Вопросы:

1. Законы и закономерности развития организации.
2. Факторы и силы, определяющие поведение людей в условиях совместного труда.
3. Факторы и силы, определяющие поведение людей в обществе.

Тема 3. Личность как субъект организационного поведения

Вопросы:

1. Понятие личности.
2. Внутренняя структура личности и ее основные элементы, определяющие ее поведение.
3. Характер личности и классификация личностей по типу характера.
4. Типология личностей (западноевропейская классификация, американская классификация, типы неидеальных работников).

Тема 4. Группа как субъект организационного поведения

Вопросы:

1. Понятие группа.
2. Группа и команда.
3. Типология групп.

Тема 5. Коммуникативное поведение в организации

Вопросы:

1. Коммуникация в организации как функция управления.
2. Этапы коммуникации.
3. Конфликт в организации.
4. Переговоры как форма управления организационным поведением.

Тема 6. Мотивация и оценка результативности труда работников организации

Вопросы:

1. Взаимосвязь мотивов и стимулов.
2. Виды мотивации.
3. Методы оценки результатов труда работников и их сравнительная характеристика.

Темы докладов:

1. Содержательная теория иерархии потребностей А. Маслоу и ее практическое применение.
2. Двухфакторная теория мотивации Г. Герцберца и ее практическое применение.
3. Содержательная теория Альдерфера и МакКлелланда и их практическое применение.
4. Процессуальная теория ожидания В. Врума и ее практическое применение.

5. Теория справедливости С. Адамса и ее практическое применение.

Тема 7. Лидерство в организации

Вопросы:

1. Сравнительная характеристика авторитета и лидера.
2. Понятие, виды и источники власти.
3. Авторитарный, либеральный, демократический слиль управления и их практическое применение.
5. Теории лидерства (теория личностных черт, ситуативная теория лидерства и т.д.).

Тема 8. Организация как субъект организационного поведения

Вопросы:

1.Понятие, виды и общие признаки организаций.
2. Роль управления в сфере поведения организации.
3. Ситуационное управление поведением.
4. Управление по целям.

Тема 9. Управление стрессом

Вопросы:

1. Понятие и виды стресса.
2. Причины и симптомы стресса.
3. Фазы стресса.
4. Методы управления стрессом.

Тема 10. Поведенческий маркетинг

Вопросы:

1.Маркетинг: поведенческий подход.
2.Сегментация рынка по поведенческому принципу.
3.Модель поведения покупателя, факторы, оказывающие влияние на поведение покупателя
4. Типология покупателей.

Тема 11. Организационная культура

Вопросы:

1. Понятие и основные элементы организационной культуры предприятия.
2. Подходы к формированию организационной культуры предприятия.
3. Поддержание организационной культуры предприятии.
4. Методики оценки организационной культуры организации.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса

Вопросы:

1.Организационное поведение в системе международного бизнеса.
2. Аспекты организационного поведения характерные для совместных предприятий.
3. Управление коммуникативными процессами в международном бизнесе.

Дискуссия

Дискуссия – диагностика компонента знаний, рассматриваемого в процессе дискуссии, оценивание коммуникативных компетенций, умения приводить аргументы и контраргументы, сформированности навыков публичного выступления. При диагностике результатов используется описательная шкала оценивания. Для подготовки к дискуссии используется материал лекций и рекомендованная литература, по курсу изучения дисциплины «Организационное поведение».

Подготовка докладов

Написание доклада является обязательным элементом самостоятельной работы студентов в рамках освоения курса «Организационное поведение».

Доклад – это устный текст, значительный по объёму, представляющий собой публичное развёрнутое, глубокое изложение определённой темы. Это самостоятельная исследовательская работа, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды не нее. Содержание доклада должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Цель написания доклада:

- продемонстрировать необходимые компетенции по курсу «Организационное поведение»;
- продемонстрировать общий уровень владения основами научной методологии;
- продемонстрировать наличие самостоятельного исследовательского мышления.

Структура доклада:

1) Ключевые слова.

2) Аннотация содержания (2-3 предложения).

3) Введение (не более 2 страниц). Во введении необходимо обосновать актуальность темы, очертить область исследования, объект исследования, основные цели и задачи исследования, сформулировать выдвигаемые гипотезы, методологическую основу.

4) Основная часть состоит из 2-3 разделов. В них раскрывается суть исследуемой проблемы, проводится обзор мировой литературы по предмету исследования, в котором дается характеристика степени разработанности проблемы и авторская аналитическая оценка основных теоретических подходов к ее решению. Изложение материала не должно ограничиваться лишь описательным подходом к раскрытию выбранной темы. Оно также должно содержать собственное видение рассматриваемой проблемы.

5) Заключение (1-2 страницы). В заключении кратко излагаются выводы, а также предполагаемые научные результаты и прогнозы.

6) Библиографический список (от 5 до 10 источников) в алфавитном порядке. В данный список рекомендуется включать работы отечественных и зарубежных авторов, в том числе статьи, опубликованные в научных журналах в течение последних 3-х лет. Библиографический список содержит только те произведения, на которые есть сноски в тексте.

7) Приложение (при необходимости).

Доклад должен сопровождаться мультимедийной презентацией наглядно демонстрирующей визуальные (аудио, видео, графические) материалы, освоенные в ходе самостоятельной работы.

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;

Второй слайд – содержание, где представлены основные вопросы разобранные в ходе изучения темы. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.

В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию: видео и аудио фрагменты, таблицы, диаграммы, инфографику и т.д.

Последний слайд демонстрирует список ссылок на, используемые информационные ресурсы.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Решение практических задач

Тема 2. Основные теории и концепции моделирования организационного поведения

1. Александр Петров хочет стать менеджером. Он поступил учиться на кафедру менеджмента одного из московских вузов. На занятиях по производственному менеджменту, исследованию систем управления, разработке управленческих решений он узнал много нового. Каждый из этих курсов дает конкретные ответы на конкретные вопросы. Однако он впал в растерянность, когда на первом занятии по организационному поведению преподаватель сказал, что, когда речь идет об управлении людьми, их поступками, поведением, нельзя говорить математическими формулами. Для решения этих проблем нет раз и навсегда данных правил и рекомендаций. Александр стал сомневаться, чем может помочь данный предмет в освоении искусством управления людьми.

Прав ли Александр в своих сомнениях? Как Вы думаете, организационное поведение помогает становлению профессионального менеджера?

Чем курс организационного поведения отличается от других дисциплин, изучаемых на кафедре менеджмента?

2. Определите, к какому типу личностей по классификации А. Адлера относится каждый. При решении каких жизненных проблем, согласно А. Адлеру, человек проявляется наиболее полно?

В группе работают четыре человека: Иванов, Петров, Сидоров и Соловьев. Иванов самоуверен и напорист, активен во всем, но характеризуется незначительным социальным интересом.

У Петрова нет ни активности, ни социального интереса. Он стремится избегать всяких жизненных проблем.

Для Сидорова девиз жизни – получить от других как можно больше, не давая ничего взамен.

Полной противоположностью своим коллегам является Соловьев. В нем соединены высокая степень социального интереса и высокий уровень активности. Являясь социально ориентированным человеком, он проявляет истинную заботу о других и заинтересован в общении с ними.

3. Напишите формулу прогноза поведения по Д. Роттеру и объясните, какие факторы определяют потенциал поведения.

Тема 6. Мотивация и оценка результативности труда работников организации

1. Рассмотрев ситуацию, дайте ответы на вопросы: Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию? Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?

Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

2. Рассмотрев ситуацию, дайте ответы на вопросы: Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение? Как руководителю мотивировать работников, чтобы изменить ситуацию?

В крупном салоне красоты дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось клиентов даже от постоянных клиентов, появились нарекания, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: произвести увольнение. Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала. Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с работниками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из сотрудников проговорился: «Понимаете - мы знаем, что нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся потянуть время».

3. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его. Рассмотрев ситуацию, дайте ответы на вопросы: Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу? Как Вы поведете себя, если в сфере Вашей компетенции нет подходящего рабочего места?

Тема 11. Организационная культура предприятия

1. Проведите анализ основных элементов организационной культуры учебного заведения, в котором вы обучаетесь и определите по классификации К. Камерона и Р. Куини тип культуры (клановая, инновационная, рыночная, бюрократическая).

2. Проанализируйте два приведенных ниже документа и ответьте на следующие вопросы: что общего в этих документах; в чем вы видите отличия между ними, разницу в подходах; какие из положений этих документов можно использовать в качестве типовых в других организациях; какие изменения и дополнения вы бы внесли в эти документы?

Документ 1: корпоративный кодекс поведения.

Кодекс поведения шведско-немецкого консорциума Skanska (фрагмент).

Skanska приняла корпоративный кодекс поведения в феврале 2012 г. с целью определения своих принципов в области отношений с работниками, коммерческой деятельности, прав человека, окружающей среды и отношений с заинтересованными кругами.

Этот документ опирается на ряд важных международных договоров и конвенций, в том числе ООН, МОТ, Организации экономического сотрудничества и развития.

Кодекс был разработан в сотрудничестве со всеми коммерческими подразделениями и переведен на языки всех национальных внутренних рынков. В настоящее время происходит его внедрение в практику, с акцентом на таких аспектах, как обучение, ответственность и отчетность.

Одним из последствий воплощения в жизнь данного кодекса может стать то, что мы будем вынуждены отказаться от ряда проектов и заказчиков. Мы рассмотрим каждый такой случай в отдельности и, возможно, примем решение прекратить свою работу в определенном регионе или странах. Причиной такого решения может быть не только слишком высокий финансовый риск, но и характер влияния проекта, в котором мы участвуем, на окружающую среду и общество.

Общие принципы.

Наша основная задача состоит в обеспечении и развитии процветающей коммерческой деятельности на прочной экономической основе. *Skanska,* как компания с многолетней историей и перспективами, признает свою ответственность. Мы несем ответственность перед государством, общественной средой, в которой мы работаем, перед сотрудниками и деловыми партнерами и в целом перед всем человеческим сообществом.

Исходя из этого, мы сформулировали ключевые принципы своей деятельности.

• Мы соблюдаем требования законов, действующих в тех странах, где мы ведем коммерческую деятельность.

• Мы уважаем Всеобщую декларацию прав человека ООН и признаем свою ответственность за соблюдение тех прав, которые применимы к нашим отношениям с сотрудниками и обществом.

• Мы обязуемся вести коммерческую деятельность на высоком нравственном и этическом уровне. В сфере своего внимания мы стараемся следить за тем, чтобы наши поставщики и субподрядчики соблюдали принципы, заложенные в нашем кодексе поведения.

Отношения с работниками.

Последовательные отношения со всеми работниками, базирующиеся на взаимном уважении и признании достоинства человека, имеют основополагающее значение в деятельности нашей компании. Предлагаемые работникам условия соответствуют, как минимум, требованиям национального законодательства и соответствующих конвенций МОТ.

• Мы не используем принудительный труд, рабский труд или другие формы недобровольного труда на наших площадках.

• Мы не нанимаем на работу лиц моложе 15 лет.

• Мы предоставляем безопасные и благоприятные для здоровья человека условия работы и обязуемся постоянно их улучшать. Письменные инструкции по гигиене и безопасности труда находятся в доступном для работников месте, соблюдаются на всех стройплощадках.

• Мы предоставляем одинаковые возможности всем людям, независимо от расы, цвета кожи, национальности, религиозной или этнической принадлежности.

• Мы не допускаем проявлений дискриминации или сексуальных домогательств.

• Мы признаем за работниками право создавать профсоюзы и вступать в них в соответствии с законами страны.

Этика коммерческой деятельности.

Проявления коррупции, взяточничества и других неправомерных действий, препятствие конкуренции затрудняют формирование рынка, социальное и демократическое развитие. Исходя из этого, *Skanska* обязуется не допускать таких случаев в своей деятельности.

• Мы будем избегать действий, противоречащих законам честной конкуренции.

• Мы не будем предлагать или осуществлять какие-либо ненадлежащие выплаты или иные формы вознаграждения физическим или юридическим лицам с целью склонить их к действиям, противоречащим их рабочим обязанностям, для расширения или сохранения бизнеса *Skanska.*

• Мы не будем принимать какие-либо ненадлежащие выплаты или иные формы вознаграждения, которые предлагаются нам с целью склонить нас к действиям, противоречащим нашим установленным рабочим обязанностям.

Окружающая среда.

• Мы обязуемся предупреждать и минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, беречь природные ресурсы.

• Мы заранее думаем о воздействии на окружающую среду и принимаем решения на основании соответствующих фактов.

• Мы не ведем деятельности, которая связана с неприемлемыми экологическими и социальными рисками. Мы стараемся идентифицировать такие риски как можно раньше, чтобы принять своевременные и адекватные меры и решения.

Решение открытых задач

Тема 4. Группа как субъект организационного поведения

1. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной работы. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения:

А – строго придерживаться субординации, не оспаривая решение начальника; предложить подчиненному отложить выполнение текущей работы;

Б – все зависит от того, насколько авторитетен в ваших глазах начальник;

В – выразить свое несогласие с решением начальника; предупредить его о том, что впредь в таких случаях будете отменять его задания, порученные вашему подчиненному без вашего согласия;

Г – в интересах дела отменить задание начальника и приказать подчиненному продолжать начатую работу.

2. Неожиданно для всего коллектива вас назначают руководителем крупного отдела, хотя все ожидали назначения другого человека, являющегося неформальным лидером. В коллективе накалилась обстановка. Ваши действия:

А – выяснить, кто является самыми ярыми противниками вашей кандидатуры. Сухо и официально вызвать их на беседу и тоном, не терпящим возражений, изложить условия их дальнейшей работы на своем месте. В случае противодействия принимать самые жесткие административные меры;

Б – постараться найти общий язык с коллективом, стимулировать его положительные эмоции (например, устроить поездку за город, где в непринужденной обстановке обсудить положение в коллективе и постараться привлечь сотрудников на свою сторону);

В – привлекать коллектив к формулировке целей и выработке решений, при первой возможности продвигать подчиненных по служебной лестнице, чаще проводить совещания в коллективе, делегировать подчиненным дополнительные полномочия;

Г – пустить ситуацию на самотек, не принимать близко к сердцу все выпады и уколы противника. Сохранять уверенность и надеяться, что обстановка нормализуется сама собой.

3. В уже сложившейся организации, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, появляется новый руководитель. Каким образом, по вашему мнению, он должен разрешить имеющийся конфликт? Выберите одно из возможных решений:

А – не обращая внимания на сопротивление новому сторонников стиля работы старого начальника, опираясь на сторонников противоположной группировки, вести работу по внедрению новшеств, не вовлекаясь в конфликты, воздействуя на противников силой своего примера;

Б – в первую очередь попытаться разубедить и привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не соглашается с нововведениями, хочет работать по-старому;

В – прежде всего в решении конфликта опираться на тех, кто поддерживает руководителя;

Г – постараться примирить сторонников старого и нового стилей работы путем постановки новых перспективных задач, поддерживая лучшие трудовые традиции коллектива и отвергая устаревшие, косные и вредные для дела.

4. По предложенной ситуации оцените: почему произошел конфликт; поведение пенсионерки С, остальных слушателей курсов и дирекции Дома культуры; что надо предпринять, чтобы не допускать конфликта; как преодолеть конфликт?

Деловая игра

Тема 4. Группа, как субъект организационного поведения

«Ошибки, допущенные участниками конфликта»

Цель деловой игры – Определить вид конфликта по ситуации, выявить причину конфликта, ошибки, допущенные в ситуации участниками конфликта и определить варианты разрешения и предупреждения конфликта.

Ход игры.

1. Студенты делятся на группы по 3 – 4 человека.
2. Рассматривают ситуацию и выполняют задание.
3. Ведущий от группы докладывает полученные результаты всей аудитории.
4. Обсуждение полученных ответов, оценивание.

Ситуация.

В конструкторском бюро в отделе информации была группа переводчиц (5 человек). Она работала хорошо, перевыполняла норму. Руководитель определял общий объем работы, а переводчицы распределяли его между собой, помогая друг другу. В конце каждой недели руководитель проводил совещание группы, оценивал работу каждого и сообщал о работе на предстоящую неделю. Совещания проходили живо. Сами переводчицы предлагали к обсуждению дополнительный материал. Но в группе была одна переводчица, которая не имела достаточно опыта и квалификации, а потому все ей помогали, когда в этом возникала необходимость. Это ее немного раздражало, но она была благодарна всем за помощь.

И вот однажды на традиционном совещании она предложила для перевода большую серию статей, содержащих материал, который был крайне необходим конструкторскому бюро. Руководитель предложил ей немедленно приняться за переводы этих статей, отложив то, что она переводила. Она, не жалея сил и времени, сидела все дни и вечера работая, даже в выходные дни.

Первые же переводы помогли конструкторам существенно продвинуться в разработках. Ее переводы оказались высокого качества, объем работы значительно превысил тот, который был в группе. Руководство конструкторского бюро и руководитель отдела были очень довольны ее работой и высоко оценили инициативу. Она стала работать самостоятельно.

Через 2 месяца отношение к переводчице со стороны сотрудников резко изменилось. Руководитель отдела не мог понять, что произошло. Он работал в отдельном кабинете, но, когда заходил в комнату к переводчицам, видел, что она сидит с заплаканными глазами, а в комнате висит тягостная тишина. Расспросы ничего не давали: она ссылалась на личные обстоятельства, а остальные пожимали плечами. Истинную причину от руководителя скрывали, и он это чувствовал. Тогда он решил поговорить с ней. Выяснилось, что переводчицы сначала не одобряли ее инициатив, а затем начали в ее присутствии обмениваться колкими замечаниями по поводу внешности. Потом ей несколько раз подсунули неверные переводы, а потом стали открыто обвинять ее в карьеризме. Но она работала по-прежнему качественно и много, а руководитель успокаивал ее, что все изменится к лучшему.

Однако ситуация развивалась в худшую сторону. К тому же общий объем переводов в группе стал уменьшаться. Группа начала вести себя демонстративно: на традиционных еженедельных совещаниях все сидели молча и ждали указаний от руководителя. Он стал предъявлять им претензии, потребовал прекратить обструкцию инициатив, но наткнулся на глухое недоброжелательное молчание. Тогда он пересадил инициативную переводчицу в другую комнату. Ее оставили в покое, но объем переводов по-прежнему сокращался, а затем стабилизировался на более низком уровне, чем несколько месяцев назад. Руководитель критиковал группу и ставил в пример инициативу той работницы, которую они отвергли. Переводчицы отвечали решительным и дружным отпором, апеллируя к существующим нормам перевода. – «Есть нормативы, мы по ним и работаем». Группа стала неуправляемой.

Тогда руководитель добился пересмотра премий за перевыполнение норм и за качество переводов. Результат оказался неожиданным, четыре переводчицы подали заявление об уходе. Через некоторое время руководитель остался с одной инициативной переводчицей.

Тема 5. Коммуникативное поведение в организации

Цель деловой игры – Провести переговоры по заключении договора на оказание услуг сторонней организаций, составив при этом план беседы с исполнителем услуг.

Ход игры.

1. Студенты делятся на группы по 3 – 4 человека.
2. Разрабатывают план переговоров и конкретные вопросы к исполнителю и заказчику услуг.
3. Реализация переговоров.
4. Обсуждение полученных ответов, оценивание.

Тема 8. Организация как субъект организационного поведения

Цель деловой игры – создать организацию по заданным критериям и обосновать ее работу с позиции дисциплины «Организационное поведение».

Ход игры.

1. Студенты делятся на группы по 3 – 4 человека на предыдущем занятии.
2. Во внеурочное время определяются с видом деятельности создаваемой организации, организационно-правовой формой, формой собственности, названием, целями, моделью, организационной структурой, культурой и т.д. по заданным критериям.
3. Готовят материал на защиту в виде презентации.
4. Защищают проект.
4. Оценивание полученных результатов.

Задание на структурирование информации в табличном виде

Тема 3. Личность как субъект организационного поведения

В начале работы с таблицей необходимо внимательно изучить ее содержание. Заполнение таблицы осуществляется с помощью основной и дополнительной литературы по дисциплине «Организационное поведение», а также интернет ресурсов и данных периодики. Таблица может быть заполнена в письменном или печатном формате.

Таблица 1. Характеристика типов руководителей по американской классификации

Типы руководителей	Положительные черты	Отрицательные черты	Стадия жизненного цикла организации
«Мастер»			
«Борец с джунглями»			
«Люди компании»			
«Игрок»			

«Деспот»			
«Патриарх»			
«Борец-одиночка»			
«Железная леди»			
«Старшая сестра»			
«Дилетант»			

Тема 4. Группа как субъект организационного поведения

Таблица 3. Основные характеристики исследуемой группы

Характеристики группы	Описание характеристик группы
1. Структура группы:	
по полу	
по возрасту	
по взглядам	
и т.д.	
2. Размер группы	
3. Статус	
4. Роли	
5. Нормы группы:	
нормы, связанные с непосредственным выполнением работ и их качеством	
нормы, касающиеся формы одежды (организационные)	
нормы, регламентирующие распределение ресурсов внутри группы	
нормы, касающиеся неформальных социальных соглашений	
6. Сплоченность группы	

7. Потенциал группы	
Стадия развития группы	

Тема 6. Мотивация и оценка результативности труда работников организации

Таблица 4.Взаимосвязь мотивов и стимулов

Потребности	Мотивы	Стимулы
Потребности в жизненно необходимых благах	Производительность Качество работы Работа на одном предприятии	Повышение заработной платы
		Сдельная оплата труда
		Премии
		Участие в прибыли
		Предоставление льготного кредита
		Оплата спортивных, медицинских, клубных расходов
……		

Тема 9. Управление стрессом

Таблица «Систематизация понятий стресса, концепций стресса»

Тема 10. Поведенческий маркетинг

Таблица 5. Харктеристика типов поведения сотрудников организации

Тип поведения работников организации	Описание данного типа	Стадия поведенческого маркетинга организации
Клиентурный тип		
Антиклиентурный тип		
Псевдоклиентурный тип		

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

1. Поведение – это:

а) определенное действие человека в конкретной ситуации;

б) совокупность бессознательных действий субъекта, обладающих характерной для него особенностью;

в) совокупность осознанных действий индивидуума, обладающих характерной для него особенностью.

2. Каковы основные регуляторы поведения человека в организации?

а) должностная инструкция;

б) потребности личности;

г) внутренние и внешние нормы.

3. Какой тип личности принимает нововведения в организации только после тщательного их анализа, оценки вероятных трудностей:

а) новатор;

б) консерватор;

в) рационалист.

4. Деление личностей на интровертов и экстравертов впервые предложил:

а) З. Фрейд;

б) А. Адлер;

в) К. Юнг.

5. Черты личности – это:

а) устойчивые, повторяющиеся в однотипных ситуациях особенности поведения личности;

б) устойчивые, повторяющиеся особенности поведения личности, определяемые характером человека;

в) устойчивые, повторяющиеся в различных ситуациях особенности поведения личности.

6. Какой тип групп создается директивно на временной основе для совместного выполнения общего задания:

а) оперативные формальные;

б) неформальные на основе общего интереса;

в) административные формальные.

7. Какой элемент личностного потенциала отражает ценностно-мотивационную сферу и мировоззренческие ориентации личности:

а) квалификационный;

б) коммуникативный;

в) нравственный.

8. Какой тип трудового поведения основан на творческом отношении личности к делу, рационализацию и изобретательность в решении задач:

а) целевое поведение;

б) инновационное поведение;

в) стратификационное поведение.

9. Теория мотивации, какого автора описывается через следующую формулу – валентность * ожидания * инструментальность:

а) Портера и Лоулера;

б) В. Врума;

в) А. Маслоу.

10. Какой вид власти основан на ожидании вознаграждение от власти:

а) принудительная;

б) референтная;

в) поощрительная.

11. Этап формирования группы, связанный с высокой степенью сплоченности коллектива, завершением борьбы за власть, установлением групповых норм:

а) адаптация;

б) интеграция;

в) распад.

12. Способность человека воздействовать на других людей и на события – это:

а) авторитет;

б) власть;

в) принуждение.

13. Какая фаза стресса характеризуется снижением качества работы, неорганизованностью исполнителя, нарушением коммуникативных каналов:

а) дезорганизации;
б) мобилизации;
в) дезадаптации.

14. Что В. Врум в своей теории мотивации подразумевал под валентностью:

а) веру личности в то, что за действием последует результат;
б) предполагаемая степень значимости получения поощрения для индивида;
в) степень влияния условий труда на его результаты.

15. Ориентация личности по отношению к конфликту, установка на определённые формы поведения в ситуации конфликта – это:

а) стратегия поведения в конфликте;
б) технология переговоров;
в) уступка.

16. Какая фаза стресса характеризуется расстройством внутренней системы саморегуляции поведения личности:

а) дезорганизации;
б) мобилизации;
в) дезадаптации.

17. Что понимается под стимулом:

а) вера личности в то, что за действием последует результат;
б) внешнее воздействие на работника для более полной реализации его потенциала;
в) внутреннее побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей.

18. Способ взаимодействия при столкновении взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели сторон – это:

а) авторитет;
б) конфликт;
в) принуждение.

19. Влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе и т. д.; признание за индивидом права на принятие ответственного решения в условиях совместной деятельности – это:

а) авторитет;
б) статус;
в) норма.

20. Процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок и т. п. в ходе взаимодействия с ним – это:

а) статус;
б) принуждение;
в) влияние.

21. Какой тип личности относится к нововведениям в организации следующим образом: «никаких новшеств, никаких изменений»:

а) новатор;
б) консерватор;
в) рационалист.

22. Форма делового общения, отражающая способ диалогового взаимодействия сторон с целью достижения взаимоприемлемого соглашения – это:

а) переговоры;
б) совещание;
в) беседа.

23. Готовность, предрасположенность субъекта к определенной ситуации, определенному поведению, действию – это:

а) установка;
б) алгоритм;

в) консерватизм.

24. Какой вид власти основан на признании высоких профессиональных качеств источника власти, в том числе в сравнении с собственными:

а) принудительная;

б) экспертная;

в) референтная.

25. Стратегия поведения субъектов в конфликте, ориентированная на сознательные взаимные уступки – это:

а) уход;

б) уклонение;

в) компромисс.

26. Какая модель рассматривается как машина, которая работает строго по заданному, установленному порядку, централизованной власти и высокой специализации работ:

а) механистическая;

б) органическая;

в) логическая.

27. Кто является автором мотивационной теории справедливости

а) Д. Адамс;

б) В. Врум;

в) А. Маслоу.

28. Какой вид власти основан на страхе:

а) принудительная;

б) экспертная;

В) референтная.

29. Описал поведение личности системой «стимулы – реакции»:

а) З. Фрейд;

б) А. Адлер;

в) Д. Уотсон;

30. Правила регуляции поведения членов группы, выработанные в результате совместной деятельности в организации – это:

а) групповые нормы;

б) этикет;

в) групповые ценности.

31. По классификации В. Врума и Ф. Йеттона стиль руководства зависит от:

а) ориентации руководителя на заботу о человеке или на работу;

б) степени контроля руководителя над ситуацией;

в) «зрелости» руководителя и подчиненных.

32. В чем заключается кардинальное различие между механической и органической моделями организации в:

а) системе мотивации;

б) постановка цели;

в) степени контроля.

33. Форма действий и поступков человека во взаимоотношении «индивид–организация» на уровне личности, группы, организации – это:

а) групповые нормы;

б) производственная деятельность;

в) организационное поведение.

34. Что понимается под мотивом труда:

а) веру личности в то, что за действием последует результат;

б) внешнее воздействие на работника, ориентация на более полную реализацию его потенциала;

в) внутреннее побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей.

35. Какая система оплаты труда применятся в отраслях и видах деятельности с длительным производственным циклом и неравномерным получением продукции в течение года:

а) аккордная;

б) сдельно-премиальная;

в) сдельно-прогрессивная.

36. Совокупность относительно-устойчивых черт по отношению к себе, людям и деятельности – это:

а) направленность;

б) темперамент;

в) характер.

37. Формальная характеристика положения работника в коллективе – это:

а) позиция;

б) роль;

в) статус.

38. Способ соединения основной (тарифной) части оплаты труда с переменной (дополнительной) частью оплаты труда – это:

а) система оплаты труда;

б) форма оплаты труда;

в) нормирование труда.

39. Какой вид власти опирается на желании идентифицировать себя с источником власти:

а) экспертная;

б) референтная;

в) легитимная.

40. Социальная группа, объединяющая на основе общей цели людей, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели – это:

а) предприятие;

б) организация;

в) корпорация.

41. Структура управления предприятия – это:

а) схема организации с указанием подразделений, служб и органов управления;

б) схема организации с указанием должностей служащих4

в) схема организации с указанием формальных и неформальных отношений между людьми в организации.

42. Кто из представителей теории мотивации доказал необходимость взаимодействия гигиенических условий и мотиваторов для получения мотивационного воздействия на работника:

а) А. Адамс;

б) Ф. Герцберг;

в) В. Врум.

43. Тип личности по К. Юнгу, ориентированный в своих проявлениях вовне, на окружающих – это:

а) эгоист;

б) интроверт;

в) экстраверт.

44. Какой вид власти основан на признании формального и неформального статуса источника власти:

а) экспертная;

б) референтная;

в) легитимная.

45. Совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источником дохода для человека, семьи, производства и общества – это:

а) человеческий капитал;

б) способности;

в) задатки.

46. Что является предметом организационного поведения:

а) законы и закономерности развития организации;

б) факторы и силы, определяющие поведение людей в условиях совместного труда;

в) факторы и силы, определяющие поведение людей в обществе;

47. Какая форма сопротивления нововведениям в деятельности организации представляет собой результат вызова, который изменения бросают групповым нормам, ценностям, интересам:

а) социологическая;

б) групповая;

в) психологическая.

48. Какая система оплаты труда предусматривает оплату в пределах нормы производства по простым расценкам, сверх нормы – по повышенным расценкам:

а) аккордная;

б) сдельно-премиальная;

в) сдельно-прогрессивная.

49. Особое интегрирующее свойство организации, определяющее степень привлекательности пребывания в организации для сотрудников, эмоциональная составляющая организационной культуры – это:

а) организационный климат;

б) организационное поведение;

в) организационные нормы.

50. Организационная культура предприятия – это:

а) нормы и правила поведения в обществе;

б) установки и уровень притязаний личностей организации;

в) нормы поведения групп, которые соединяют воедино традиции предприятия, его философию, идеи, стиль управления.

51. Инцидент в конфликте – это:

а) истинная причина конфликта;

б) это конкретные конфликтные действия;

в) то, из-за чего возникает конфликт.

52. Какая модель организации соответствует следующей характеристике: «высокий уровень адаптивности, ограниченное использование правил и процедур, децентрализация власти, максимальная удовлетворенность трудом»:

а) механистическая;

б) органическая;

в) смешанная.

53. По теории жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара стиль руководства зависит от:

а) ориентации руководителя на заботу о человеке или на работу;

б) степени контроля руководителя над ситуацией;

в) степени участия коллектива в принятии решении.

54. Какой вид организационных изменений соответствует классификационному признаку – по величине и важности:

а) запланированные и незапланированные;

б) быстрые и медленные;

в) фундаментальные и поверхностные.

55. Символ общности и образец поведения группы, человек, чье право на постановку задач, принятие решений и делегирование признано группой – это:

а) лидер;

б) босс;

в) модератор.

56. Состояние, характеризующееся функциональной или психологической нуждой в чем-либо – это:

а) мотив;

б) потребность;

в) интерес.

57. Конкретная деятельность работника, определяющаяся как взаимоотношения человекас внешней средой, направленные на достижение цели – это:

а) компромисс;

б) сотрудничество;

в) модель поведения.

58. Какой тип групп создается директивно на временной основе для совместного выполнения общего задания:

а) неформальные на основе дружбы;

б) неформальные на основе общего интереса;

в) административные формальные.

59. Что В. Врум в своей теории мотивации подразумевал под инструментальностью:

а) веру личности в то, что за действием последует результат;

б) степень значимости получения поощрения для индивида;

в) степень влияния условий труда на его результаты.

60. Манеры поведения человека, правила учтивости и вежливости, установленные в обществе – это:

а) этикет;

б) стиль;

в) мода.

61. Общность людей, выделяемая на основе определенных признаков (характера выполняемой деятельности, социальной принадлежности, структуры, уровня развития и т. д.) – это:

а) нация;

б) группа;

в) социум.

62. Какими наиболее значимыми навыками должен обладать руководитель:

а) умение работать с людьми;

б) концептуальные способности;

в) гибкий характер.

63. Кто из авторов теорий мотивации определял мотивацию по соотношению вклада сотрудников в работу и результату, полученному после работы:

а) Л. Портер и Э. Лоулер;

б) В. Врум;

в) А. Маслоу.

64. Какая система оплаты труда может применяться для определения заработной платы вспомогательных рабочих, размер которой находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает:

а) сдельно-премиальная;

б) повременно-премиальная;

в) косвенно-сдельная.

65. Тип личности по К. Юнгу, ориентированный на себя или внутрь себя – это:

а) эгоист;

б) интроверт;
в) экстраверт.

66. Организация эффективности его использования временного ресурса – это:
а) управление временем;
б) сбережение временных ресурсов;
в) выбор приоритетов.

67. Формула какого процесса представлена: «деятельность – перенапряжение – отрицательные эмоции»
а) компромисс;
б) стресс;
в) фрустрация.

68. Неформальная характеристика положения работника в коллективе, определяется как мера его психологического влияния на других членов коллектива – это:
а) позиция;
б) роль;
в) статус.

69. В основу теории положил идею о том, что человек страдает чувством неполноценности, являющимся источником всех устремлений его к саморазвитию, росту и компетентности:
а) З. Фрейд;
б) А. Адлер;
в) А. Маслоу.

70. Наложение информации, получаемой о человеке (группе), на заранее созданный образ, мешающий видеть реальные черты партнера по взаимодействию и искажающее восприятие ситуации – это:
а) эффект группы;
б) эффект ореола;
в) прогноз.

71. Какая форма сопротивления работников нововведениям в организации основана на изменении групповых норм, ценностей и интересов:
а) социологическая;
б) психологическая;
в) групповая.

72. Какой тип личности отбрасывает мысль о нововведениях в организации в принципе:
а) новатор;
б) консерватор;
в) ретроград.

73. Что В. Врум в своей теории мотивации подразумевал под ожиданиями:
а) веру личности в то, что за действием последует результат;
б) степень значимости получения поощрения для индивида;
в) в какой мере действия работника приведут к необходимому результату.

74. По классификации стилей руководства Р. Блейка и Д. Мутона стиль зависит от:
а) ориентации руководителя на заботу о человеке или на работу;
б) степени контроля руководителя над ситуацией;
в) «зрелости» руководителя и подчиненных.

75. Какая фаза стресса характеризуется ростом интенсивности реакций, повышением четкости интеллектуально-познавательных процессов, ускорением их:
а) дезорганизации;
б) мобилизации;
в) дезадаптации.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Дискуссия

Аргументация собственного мнения и умение публично выступить.

Для аргументации собственного мнения, недостаточно только выразить согласие или несогласие с автором, используя следующие конструкции: «Я согласен/не согласен с автором, потому что …» или «я согласен / не согласен с автором и считаю (полагаю, думаю), что…».

Подбирая аргументы, учитывайте, что вы аргументируете не авторскую точку зрения, а свое согласие (несогласие) с его мнением. Собственная позиция должна быть четко оформлена. Проверьте, сформулирован ли вами тезис, выражающий вашу точку зрения. Доказывают ли ваши аргументы сформулированный тезис?

Критерии оценивания доклада

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Содержание реферата соответствует теме; Правильное использования источников литературы; Соответствие оформления реферата стандартом; Знание учащимся изложенного в реферате материала (для ответа на устные вопросы); Умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы в тексте и устно; Тезисы и предположения аргументированы, сделаны выводы и умозаключения; В тексте отражено умение анализировать фактический материал и исторические и культурные факты.
«не зачтено»	Тема реферата раскрыта недостаточно полно; Отсутствует библиографический список; Тезисы и предположения не аргументированы, не сделаны выводы и умозаключения; В тексте отсутствует фактологический анализ; Ответы на устные вопросы не отражают умение грамотно и аргументировано изложить суть реферата.

Создание презентаций на заданную тему

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;

Второй слайд – содержание, где представлены основные вопросы, разобранные в ходе изучения темы. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.

В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию: видео и аудио фрагменты, таблицы, диаграммы и т.д.

Последний слайд демонстрирует список ссылок на используемые информационные ресурсы.

Критерии оценивания презентаций

Параметры оценивания презентации	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
Связь презентации с темой реферата.	
Содержание презентации выбранной теме	
Заключение презентации (выводы)	
Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д	
Анимационные эффекты (видео и аудио фрагменты, динамичная инфографика и	
Итого баллов:	

На каждый представленный параметр заполняется таблица оценивания, где по каждому из критериев присваиваются баллы от 1 до 3, что соответствует определённым уровням развития компетентности: 1 балл – это низкий уровень; 2 балла – это средний уровень; 3 балла – высокий уровень. Определение уровня компетентности:

Количество набранных баллов за представленную презентацию	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично
от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	Неудовлетворительно

Уровень сформированности компетенций на 1 этапе – Знать
Неудовлетворительный (Предпороговый)
полнота и глубина знаний 00-29%;
Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)
полнота и глубина знаний 30-59%;
Хороший (Средний)
полнота и глубина знаний 60-79%;
Отличный (Высокий)
полнота и глубина знаний более 80%;

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Критерии оценивания решения практических и открытых задач

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«Отлично»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%. Найденное организационно- управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%.
«Хорошо»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%.

	Найденное организационно- управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Допущены незначительные ошибки, не приводящие к невыполнению задания.
«Удовлетворительно»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений менее 29%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 29%. Допущены ошибки, позволяющие выполнить задание.
«Неудовлетворительно»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Допущены существенные ошибки, не позволяющие выполнить задание.

При выполнении заданий и их оценке следует учитывать три основных позиции:
1. Полнота формирования умения в соответствие с компетенцией.
2. Глубина формирования умения в соответствие с компетенцией.
3. Форма представления и обоснованность решения задания.

Критерии оценивания участия в деловой игре

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Правильно определен вид конфликта, его причина. Четко определены ошибки участников конфликта. Предложены варианты разрешения конфликта. Формулировка решения отражена в письменном виде. Количество аргументов должно быть не менее трех. Решение задачи осуществляется командно.
«не зачтено»	Ответ задачи представляет собой краткое, не аргументированное решение (нет обоснования фактами, текстом). Не предложены варианты разрешения конфликта. Формулировка решения не отражена в письменном виде. Количество аргументов должно быть менее трех.

Задание на структурирование информации в табличном виде

Критерии оценивания работы с таблицей

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	Представлена таблица в письменном или печатном формате.

	Содержание таблиц соответствует тематическим разделам (название столбца). Информация в таблице структурирована и соответствует фактам. Поля и колонки таблицы заполнены на 100%.
«хорошо»	Представлена таблица в письменном или печатном формате. Содержание таблиц соответствует тематическим разделам (название столбца). Информация в таблице структурирована, но имеет некоторые неточности, в отражении фактов. Поля и колонки таблицы заполнены на 80%.
«удовлетворительно»	Представлена таблица в письменном или печатном формате. Содержание таблиц соответствует тематическим разделам (название столбца). Информация в таблице не структурирована и имеет существенные недочеты в отражении фактов. Поля и колонки таблицы заполнены на 60%.
«неудовлетворительно»	Представлена таблица в письменном или печатном формате. Содержание таблиц не соответствует тематическим разделам (название столбца). Информация в таблице не структурирована и имеет существенные недочеты в отражении фактов. Поля и колонки таблицы заполнены на менее чем на 50%.

Уровень сформированности компетенций на 2 этапе – Уметь

Неудовлетворительный (Предпороговый)
полнота и глубина умений 00-29%;
Удовлетворительный (Пороговый)
полнота и глубина умений 30-59%;
Хороший (Средний)
полнота и глубина умений 60-79%;
Отличный (Высокий)
полнота и глубина умений более 80%;

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Зачет по дисциплине «Организационное поведение»

Критерии оценивания знаний на зачете

Оценка выставляется методом рейтинга на трех этапах

Параметры оценки	Этап обучения		
	1 этап – Знать	2 этап – Уметь	3 этап – Владеть
Коэффициент	1,0	1,5	2,0
Формула оценивания этапа	Оц *1,0	Оц *1,5	Оц *2,0
Формула оценивания по дисциплине	Оц (дисц)= $\frac{\text{Оц *1,0+ Оц *1,5+ Оц *2,0}}{3,5}$		

«ЗАЧТЕНО»:
1) усвоение, точное и полное изложение содержания материала;
2) выполнение заданий с незначительным количеством ошибок;
3) навыки соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций.

«НЕ ЗАЧТЕНО»:
1) неточное и неполное изложение содержания материала;
2) выполнение заданий со значительными ошибками, приводящими к их невыполнению;
3) навыки не соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций.

Уровень сформированности компетенций на 3 этапе – Владеть

Неудовлетворительный (Предпороговый)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля непозволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач на 00-29%.

Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач 30-59%.

Хороший (Средний)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, хорошо выполнять деятельность по решению задач 60-79%.

уровень самоконтроля позволяет самостоятельно, продуктивно выполнять деятельность.

Отличный (Высокий)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, отлично выполнять деятельность по решению задач более 80%.

Тест *(итоговый*) для самоконтроля

Критерии оценивания теста

Полная версия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование в компьютерном классе. Оценка успешности прохождения теста отпределяется следующей сеткой: от 0% до 29% – «неудовлетворительно», от 30% до 59% – «удовлетворительно»; 60% – 79 % – «хорошо»; 80% -100% – «отлично».